

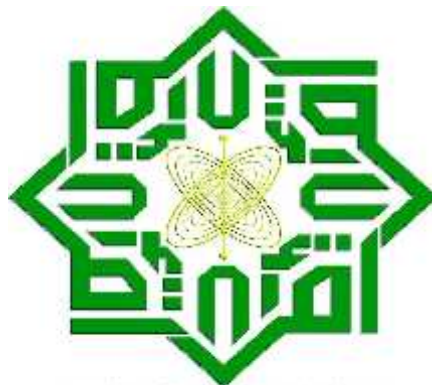
SKRIPSI

**PENGARUH SELEKSI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WAHANA META RIAU NISSAN ARENGKA
DI PEKANBARU**

OLEH



HIDAYATUL HARFI
1087 100 4751



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM S-1

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

SKRIPSI

**PENGARUH SELEKSI DAN KEMAMPUAN KERJATERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WAHANA META RIAU NISSAN ARENGKA
DI PEKANBARU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
Pekanbaru. Riau

OLEH

HIDAYATUL HARFI
1087 100 4751



PROGRAM S-1

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERISULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2013

ABSTRAK

PENGARUH SELEKSI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WAHANA META RIAU NISSAN ARENGKA DI PEKANBARU

Oleh :

HIDAYATUL HARFI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru, dimulai dari tanggal 8 januari 2013 sampai selesai.

PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor terpenting karena manusia yang akan menjadi karyawan dan menjalankan aktifitas dalam perusahaan. Oleh sebab itu proses seleksi dan kemampuan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data skunder dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS versi 17.0.

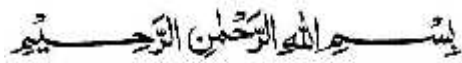
Berdasarkan hasil uji Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan: $Y = 41,344 + 0,062X_1 + 0,030X_2 + e$ kemudian dari hasil Uji secara Parsial (Uji t), variabel Seleksi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4.416 > t_{tabel} 1.973$ atau sig sebesar $0.000 < \alpha 0.05$, dan variabel kemampuan memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.396 > t_{tabel} 1.973$ atau sig sebesar $0.006 < \alpha 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial seleksi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.

Sedangkan berdasarkan dari hasil Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 11.008 > F_{tabel} 1.989$ atau Sig sebesar $0.001 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel seleksi dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.

Berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,548. Hal ini menunjukkan bahwa variabel seleksi dan kemampuan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 54,8% terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru. Sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja, Seleksi dan Kemampuan kerja

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum wr wb.

Puji Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat keridhaan-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Adapun judul skripsi ini adalah ***“Pengaruh Seleksi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru”***. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih banyak kesalahan, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari kesulitan. Namun, bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan tersebut dapat di atasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus ikhlas mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat Dan Hidayah-Nya kepada penulis.
2. Rasa hormat dan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku yang amat tercinta yakni Ayahanda H. Solihin dan Ibunda Hj. Nurasiah, Terima kasih atas do'a, dukungan yang diberikan kepada ananda baik berupa semangat,

dukungan moril, materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan sekripsi ini, dan sampai kapanpun pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan takkan pernah terbalaskan.

3. Yang penulis sayangi Kakak saya Ruhaida dan Abang saya M. Rozali, Kakek dan Nenek saya beserta paman dan bibik saya yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu dan semua keluarga besarku yang selalu memberikan perhatian, semangat dan dukungan moril, materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan sekripsi ini.
4. Bapak Prof. DR. H. Nazir Karim selaku Rektor UIN Suska Riau beserta staf-stafnya.
5. Bapak DR. Mahendra Romus, SP, M. Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
6. Bapak Muliya Sosiady, SE, MM, Ak selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
7. Ibu Rimet SE, MM, Ak selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan semangat kepada penulis, arahan dan bimbingan, ilmu serta waktu yang diluangkan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini, semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis, menuntut ilmu pada almameter ini.

9. Bapak Jimmy Putra selaku HRD, serta pimpinan dan seluruh karyawan/i di PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dengan memberikan data dan berbagai keterangan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman – teman kost penulis Nasirudin, Saifullah, Aldra Yubra, Purnomo, Misman, Agung Hamzah dan gunawan yang turut membantu menyelesaikan dan memberi dukungan.
11. Serta sahabat dan teman-teman yang telah memberikan arahan dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Yang Maha Kuasa segalanya dikembalikan, semoga amal baik yang telah diberikan mendapatkan pahala dan balasan dari Allah yang berlipat ganda. Amin ya Rabbal ‘Alamin.

Wassalamu’alikhun Wr. Wb

Pekanbaru, 1 Mei 2013
Penulis

(HIDAYATUL HARFI)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	Viii
DAFTAR GAMBAR	X
I. PENDAHULUAN	
I.1. Latar belakang masalah	1
I.2. Perumusan masalah	8
I.3. Tujuan dan manfaat penelitian	9
I.4. Sistematika Penulisan	10
II. TELAAH PUSTAKA	
II.1. Pengertian kinerja	12
II.1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	13
II.1.2. Penilaian kinerja karyawan	16
II.2. Pengertian seleksi	24
II.2.1. Dasar-dasar seleksi	25
II.2.2. Tujuan seleksi penerimaan karyawan	27
II.2.3. Proses seleksi penerimaan karyawan	28
II.2.4. Peran seleksi	34
II.3. Kemampuan kerja	35
II.3.1. Pengertian kemampuan	35
II.3.2. Faktor-faktor kemampuan kerja	36
II.4. Pandangan islam terhadap kinerja	41
II.5. Pandangan islam terhadap Seleksi	43
II.6. Pandangan islam terhadap kemampuan	45
II.7. Penelitian terdahulu	47

II.8. Pengaruh seleksi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	48
II.9. Kerangka berfikir	50
II.10. Hipotesis	51
II.11. Defenisi operasional variabel	51

III. METODOLOGI PENELITIAN

III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	53
III.2. Populasi dan Sampel	53
III.3. Metode Pengumpulan data	53
III.4. Jenis dan Sumber Data	54
III.5. Uji kualitas data	54
III.6. Uji asumsi klasik	56
III.7. Metode analisis data	58
III.8. Uji hipotesis	60

IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. Sejarah singkat perusahaan	62
IV.2. Visi dan misi	62
IV.3. Struktur organisasi perusahaan	63
IV.4. Tugas dan tanggung jawab	66
IV.5. Aktivitas perusahaan	69
IV.6. Aktivitas penjualan	70

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Identitas Responden	72
V.1.1. Responden menurut tingkat usia	72
V.1.2. Responden menurut tingkat pendidikan	73
V.1.2. Responden berdasarkan jenis kelamin	74
V.2. Deskripsi Variabel	74
V.3. Uji Kualitas Data	84

V.4. Uji Asumsi Klasik	87
V.5. Model Regresi Linier Berganda	90
V.6. Uji Hipotesis	92

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan	96
VI.2. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia yang akan menjadi karyawan dan menjalankan aktifitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil banyak di tentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kinerja yang sesuai dengan sumber daya yang dimiliki juga merupakan salah satu faktor dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan menjalankan operasionalnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik akan menentukan perkembangan dan peningkatan dalam suatu perusahaan. Pengembangan dan peningkatan dalam suatu perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan setiap karyawan dalam perusahaan, karena tanpa kemampuan karyawan yang memadai maka akan berdampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang memiliki kemampuan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih baik sehingga hasil yang dicapai lebih memuaskan dan sesuai yang diharapkan.

Untuk memenuhi karyawan yang demikian, perusahaan harus melaksanakan seleksi terhadap calon karyawan. Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut **Manullang (2006:99)** seleksi adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat atau memiliki kemampuan untuk memangku suatu jabatan tertentu. ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut harus dapat bekerja sama dengan teman-temannya dan memberikan kinerja atau prestasinya yang bertujuan pada realisasi tujuan perusahaan.

Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar mampu untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Seleksi yang dilakukan secara baik juga dapat menghindari terjadinya manajemen yang tidak efektif yang mungkin timbul, diantaranya mempekerjakan orang yang tidak tepat, atau karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keinginan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dan karyawan yang tidak memiliki kinerja yang memuaskan.

Kemampuan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan keberhasilan seseorang dalam dunia pekerjaan. Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam pekerjaan dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dipandang dari sudut sumber daya manusia mempunyai pengaruh dalam mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja akan didapat oleh karyawan apabila ia memiliki kemampuan yang dapat memperbaiki keadaan perusahaan kearah yang lebih baik. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang menaruh perhatiannya dengan melihat kemampuan setiap karyawan dalam peningkatan kinerja dan memacu semangat dalam bekerja apabila ia ditempatkan pada posisi tertentu dalam perusahaan.

PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru merupakan salah satu dealer resmi yang bergerak dibidang usaha main dealer mobil Nissan kegiatan usahanya terdiri dari tiga divisi yaitu, divisi penjualan, service, dan suku cadang. Dalam penelitian ini penulis hanya akan mengangkat satu divisi saja yaitu divisi penjualan.

Kinerja PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka merupakan faktor penting dalam keberlangsungan perusahaan. Oleh sebab itu seleksi dan kemampuan karyawan yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan itu sendiri. Berikut ini, penulis menyajikan tabel mengenai jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan pada PT Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru. Pada divisi penjualan.

Tabel. I.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT Wahana Meta Riau Nissan Arengka Di Pekanbaru. Pada Divisi Penjualan Tahun 2008-2012

Tahun	Pendidikan				Jumlah keseluruhan Karyawan
	SMA	D1	D3	S1	
2008	7	-	1	4	12
2009	10	-	2	3	15
2010	15	-	1	8	26
2011	10	-	3	11	28
2012	12	6	10	17	45

Sumber: PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru, Tahun 2013

Berdasarkan tabel tersebut diatas terlihat tingkat pendidikan karyawan pada tahun 2008 sebanyak 7 orang berpendidikan formal SMA, sedangkan berpendidikan diploma tiga sebanyak 1 orang karyawan, serta pendidikan sarjana sebanyak 4 orang karyawan.

Pada tahun 2009 karyawan pendidikan SMA mengalami kenaikan sebanyak 7 orang karyawan menjadi 10 orang karyawan, berpendidikan diploma tiga mengalami kenaikan sebanyak 1 orang karyawan menjadi 2 orang karyawan, serta untuk pendidikan sarjana mengalami penurunan sebanyak 4 orang karyawan menjadi 3 orang karyawan.

Pada tahun 2010 untuk karyawan pendidikan SMA terus mengalami kenaikan sebanyak 10 orang karyawan menjadi 15 orang karyawan, sedangkan berpendidikan diploma tiga mengalami penurunan sebanyak 2 orang karyawan menjadi 1 orang karyawan, serta untuk berpendidikan sarjana mengalami kenaikan sebanyak 3 orang karyawan menjadi 8 orang karyawan.

Pada tahun 2011 karyawan pendidikan SMA mengalami penurunan sebanyak 15 orang karyawan menjadi 10 orang karyawan, sedangkan berpendidikan diploma tiga mengalami kenaikan sebanyak 1 orang karyawan menjadi 3 orang karyawan, serta untuk berpendidikan sarjana mengalami kenaikan juga sebanyak 8 orang karyawan menjadi 11 orang karyawan.

Pada tahun 2012 karyawan pendidikan SMA mengalami kenaikan sebanyak 10 orang karyawan menjadi 12 orang karyawan, pada tahun 2012 ini ada penambahan penerimaan karyawan untuk tingkat pendidikan diploma satu yaitu

sebanyak 6 orang karyawan, sedangkan berpendidikan diploma tiga mengalami kenaikan lagi sebanyak 3 orang karyawan menjadi 10 orang karyawan, serta untuk berpendidikan sarjana mengalami kenaikan juga sebanyak 11 orang karyawan menjadi 17 orang karyawan.

Berdasarkan keterangan diatas, bahwa karyawan yang ditempatkan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka banyak diserap oleh tenaga kerja lulusan SMA dan sarjana (S1) yang berpotensi untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal.

Berikut ini, penulis menyajikan tabel mengenai perkembangan jumlah karyawan dan tingkat kinerja karyawan dari tahun 2008-2012.

Tabel. I.2
Jumlah Karyawan Pada Divisi Penjualan, Service dan Suku Cadang, dan
Tingkat Kinerja Karyawan Dilihat Dari Penjualan Pada PT. Wahana Meta
Riau Nissan Arengka Di Pekanbaru.
Tahun 2008-2012

Tahun	No	Model Nissan	Target Penjualan (unit)	Realisasasi Penjualan (unit)	Jumlah Karyawan	
2008	1	Grandlivina	442	447	38	
	2	Serena	353	296		
	3	Latio	220	325		
	4	x-trail	250	201		
	5	Murano	150	175		
	6	Teana	220	153		
	7	x-gear	320	315		
	8	Navara	245	182		
	Jumlah			2200		2094
	Pencapaian target (%)			95,18%		

Tahun	No	Model Nissan	Target Penjualan (unit)	Realisasasi Penjualan (unit)	Jumlah Karyawan	
2009	1	Grand livina	470	376	47	
	2	Serena	315	354		
	3	Latio	250	343		
	4	x-trail	355	381		
	5	Murano	250	197		
	6	Teana	270	226		
	7	x-gear	350	255		
	8	Navara	260	258		
	Jumlah			2520		2390
	Pencapaian target (%)			94,84 %		
2010	1	Grand livina	475	497	56	
	2	Serena	355	388		
	3	Latio	360	257		
	4	x-trail	380	396		
	5	Murano	250	193		
	6	Teana	255	247		
	7	x-gear	350	214		
	8	Navara	275	286		
	9	March	350	474		
	Jumlah			3050		2952
Pencapaian target (%)			96,78 %			
2011	1	Grand livina	480	482	71	
	2	Serena	380	381		
	3	Latio	355	225		
	4	x-trail	430	397		
	5	Murano	325	143		
	6	Teana	260	241		
	7	x-gear	365	320		
	8	Navara	325	371		
	9	March	470	471		
	10	Juke	350	461		
	Jumlah			3740		3492
Pencapaian target (%)			93,36 %			

Tahun	No	Model Nissan	Target Penjualan (unit)	Realisasasi Penjualan (unit)	Jumlah Karyawan
2012	1	Grand livina	485	489	96
	2	Serena	385	364	
	3	Latio	226	210	
	4	x-trail	450	372	
	5	Murano	155	151	
	6	Teana	262	136	
	7	x-gear	366	261	
	8	Navara	375	301	
	9	March	473	475	
	10	Juke	460	384	
	11	Elgrand	223	216	
	Jumlah			3860	
Pencapaian target (%)				87,02%	

Sumber: PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru, Tahun 2013

Dari tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2008 jumlah karyawan sebanyak 12 orang, dan tingkat pencapaian targetnya sebesar 95,18%. Pada tahun 2009 jumlah karyawan mengalami kenaikan yakni menjadi 15 orang karyawan dan tingkat pencapaian targetnya mengalami penurunan sebesar 94,84%. Pada tahun 2010 jumlah karyawan sebanyak 26 orang dan tingkat pencapaian targetnya mengalami kenaikan sebesar 96,78%. Pada tahun 2011 jumlah karyawan sebanyak 28 orang karyawan dan pencapaian targetnya mengalami penurunan sebesar 93,36%. Pada tahun 2012 jumlah karyawan sebanyak 45 orang karyawan dan tingkat pencapaian targetnya terus mengalami penurunan sebesar 87,02%.

Berdasarkan tabel dan keterangan diatas terlihat jelas setiap tahunnya jumlah karyawan mengalami kenaikan dan tingkat pencapaian targetnya

mengalami fluktuasi. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2009, 2011 dan 2012.

Mengingat pentingnya seleksi penerimaan karyawan dan kemampuan kerja karyawan dalam peningkatan kinerja khususnya dalam perusahaan, dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru guna untuk mengetahui adakah pengaruh seleksi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Dengan judul :

“PENGARUH SELEKSI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA META RIAU NISSAN ARENGKA DI PEKANBARU”

I.2. PERUMUSAN MASALAH

- a. Bagaimana seleksi pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.
- b. Bagaimana kemampuan kerja pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.
- d. Adakah pengaruh seleksi dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.
- e. Variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.

I.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

a. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana seleksi pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui bagaimana kemampuan kerja pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh seleksi dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.

b. Manfaat penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan khususnya pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan.
2. Sebagai sumber informasi bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya
3. Bagi penulis, meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan dan untuk menambah pengetahuan yang lebih luas dalam bidang sumber daya manusia.

I.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Secara keseluruhan pembahasan disusun secara sistematis dengan penyajian sebanyak 6 (enam) Bab yang merupakan suatu rangkaian pembahasan yang sistematis dan saling berkaitan, adapun sistematika penulisan yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hal latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori yang berkaitan dengan objek pembahasan yang diperoleh dari tinjauan pustaka dan mengemukakan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, uji kualitas data dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang pengaruh seleksi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan hasil kesimpulan setelah memperhatikan uraian pada bab-bab sebelumnya kemudian saran-saran sebagai masukan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1. Pengertian kinerja

Menurut **Rivai (2009:548)** mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2006:94)** pengertian kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut **Mathis (2003 : 78)** kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut **Mangkunegara (2004:67)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut **Wibowo (2009:79)** kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu menunjukkan kinerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian dalam kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

II.1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut **Wibowo (2009:100)** kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya.
- b. Bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja.
- c. Bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **Davis** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2004:67)** yaitu :

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (knowledge+skill) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologis artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **Sedarmayanti (2009:52)** yaitu:

a. Faktor organisasi

1. Selama bekerja

- Keterlambatan
- Kehadiran
- Pendidikan dan pelatihan
- Penurunan produktivitas
- Perombakan rencana/jadwal
- Peningkatan tanggung jawab pengawasan
- Kekeliruan dan ketidak efisienan

2. Diluar pekerjaan

- Kehilangan investasi
- Semangat
- Seleksi dan penempatan
- Kekurangan biaya
- Perombakan rencana
- Kompensasi sebenarnya

b. Faktor individu

1. Pengaruh karier
2. Pengaruh kemampuan

c. Faktor sosial

1. Ketidak puasan klien
2. Hubungan masyarakat
3. kredibilitas

Menurut **Sule (2008:217)** kontribusi dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kontribusi adalah apa yang bisa diberikan oleh individu bagi organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, kompensasi adalah apa yang dapat diberikan oleh organisasi atau perusahaan bagi individu. Kedua konsep ini satu sama lainnya akan saling memengaruhi. Tujuan dan kinerja organisasi tidak akan tercapai apabila masing-masing individu tidak memberikan kinerjanya yang terbaik dalam perusahaan. Sebaliknya, individu tidak akan memberikan kinerja terbaiknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi para individu dari tenaga kerja tersebut.

Selanjutnya dalam mempekerjakan karyawan, perusahaan tidak selalu tepat mempekerjakan orang yang memiliki keinginan untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini bukan karna dari usaha organisasi atau perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas, tetapi bisa saja karna faktor individu dari tenaga kerja tersebut.

Seperti yang dijelaskan oleh **Sule (2008:218)** bahwa kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan terkait dengan faktor individu dari tenaga kerja. Dalam kenyataannya, perusahaan tidak selalu benar-benar mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan harapan dan tuntutan dalam pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan individu benar-benar tidak ada yang sempurna. Proses

seleksi, sekalipun dilaksanakan begitu ketat, tetap saja mempunyai keterbatasan dalam mendapatkan orang yang benar-benar tepat, serta terjadinya perubahan lingkungan organisasi. Ketika lingkungan organisasi berubah, tuntutan terhadap kualifikasi tenaga kerja juga ikut berubah. Akibatnya, tenaga kerja yang pada mulanya telah direkrut dan sesuai bisa jadi tidak lagi sesuai dengan tuntutan perubahan yang terjadi. Hal ini pula yang harus dipahami ketika perusahaan berupaya untuk memahami karakteristik individu dari tenaga kerja yang dimilikinya.

II.1.2. Penilaian kinerja karyawan

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja atau kinerja karyawan. Penilaian mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi atau kinerja yang dapat dicapai oleh setiap karyawan. Apakah kinerja yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, rendah, atau kurang. Penilaian kinerja sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Dengan penilaian kinerja karyawan berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan balas jasanya dinaikkan. Menurut **Handoko (2003:135)** penilaian kinerja karyawan adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

Menurut **Siagian (2003:169)** terdapat tujuh elemen kunci dalam suatu sistem penilaian kinerja :

- a. Sasaran penilaian kinerja adalah para karyawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut.
- b. Standar kinerja digunakan sebagai alat ukur.
- c. Alat pengukur kinerja ciri-cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritikal, dapat diverifikasi oleh orang lain, mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler.
- d. Menghasilkan penilaian kinerja yang objektif.
- e. Hasil penelitian kinerja harus dicatat secara akurat dan lengkap dalam arsip kepegawaian setiap karyawan.
- f. Bahan informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan.
- g. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sifatnya siklikal. Artinya terjadi secara berkala dalam kehidupan karyawan seseorang dalam suatu organisasi.

Didalam penilaian kinerja karyawan juga harus menganalisis penyebab rendahnya kinerja karyawan atau karyawan yang tidak memiliki kinerja yang memuaskan. Adapun faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan menurut **Simanjuntak (2005:127)** adalah sebagai berikut :

- a. Peralatan atau sarana
- b. Manajemen kinerja kurang efektif

- c. Kepemimpinan kurang efektif
- d. Pengawasan yang tidak efektif
- e. Lingkungan kerja
- f. Disiplin

Berikut penjelasan dari masing-masing faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan atau karyawan yang tidak memiliki kinerja yang memuaskan :

- a. Peralatan atau sarana

Menurut **Wibowo (2009:103)** alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

- b. Manajemen kinerja kurang efektif

Menurut **Wibowo (2009:7)** manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, dan pekerja untuk berhasil dan mencapai tujuan.

Jadi, apabila dalam suatu organisasi atau perusahaan manajemen kinerja tidak berjalan efektif maka kegiatan di perusahaan tidak akan berjalan efektif sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai yang diharapkan atau dengan kata lain tidak memuaskan.

c. Kepemimpinan kurang efektif

Menurut **Hasibuan (2006:112)** seorang pemimpin harus mampu membina dan memotivasi untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

Jadi, apabila pemimpin tidak mampu membina dan memotivasi para bawahan untuk bekerja secara efektif maka sulit untuk mencapai sasaran perusahaan. Pemimpin seperti ini tidak bisa menjadi panutan dari para bawahannya.

d. Pengawasan yang tidak efektif

Menurut **Sule (2008:317)** menjelaskan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung dalam pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan dan juga sebagai tindakan yang harus dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja yang memuaskan.

Dengan penjelasan tersebut terlihat jelas apabila pengawasan yang dilakukan perusahaan tidak berjalan dengan baik maka kinerja yang diperoleh akan rendah dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

e. Lingkungan kerja

Menurut **Nitisemito (2003:133)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat memengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain lingkungan kerja yang tidak kondusif

dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya.

f. Disiplin

Menurut **Hasibuan (2006:193)** menjelaskan bahwa, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan.

Apabila seorang karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka kinerja yang diperoleh akan lebih baik dan sebaliknya apabila kedisiplinannya rendah maka kinerja yang dihasilkan tidak akan memuaskan dan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan

Menurut **Wibowo (2009:101)** indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan meliputi:

a. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila mendapat tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam pekerjaan. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya

dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Menurut **Hasibuan (2006:87)** penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya yaitu :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

- b. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, manager, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

1. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*)

Jadi, dengan penilaian kinerja atau prestasi kerja dapat di ketahui kinerja seorang karyawan di mana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya. Bagi mereka yang memiliki kinerja atau prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi. Sebaliknya, karyawan yang prestasinya rendah kinerja atau prestasi kerjanya dapat di perbaiki dengan memindahkan ke jabatan yang sesuai dengan kecakapannya ataupun melalui pendidikan dan latihan dalam rangka pengembangan karyawan.

II.2. Pengertian Seleksi

Menurut **Manullang (2006:99)** seleksi adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat atau memiliki kemampuan untuk memangku suatu jabatan tertentu. Ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut harus dapat bekerja sama dengan teman-temannya dan memberikan kinerja atau prestasinya yang bertujuan pada realisasi tujuan perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2006:46)** Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan harus dilakukan secara cermat, jujur, dan objektif supaya diperoleh karyawan yang *qualified* dan penempatannya yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan sehingga mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan.

Menurut **Suwatno (2011:88)** Seleksi adalah proses untuk memutuskan kan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan eksternal dan internal.

Menurut **Sofyandi (2008:105)** seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu.

Dari pendapat para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa seleksi merupakan proses penentuan atau memilih orang-orang untuk dipekerjakan pada suatu jabatan yang harus di lakukan secara cermat, jujur, dan objektif supaya diperoleh karyawan yang *qualified*, penempatannya yang tepat dan mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan.

II.2.1. Dasar-dasar seleksi

Menurut **Hasibuan (2006:48)** dasar seleksi berarti penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman kepada dasar tertentu yang telah digariskan oleh internal maupun eksternal perusahaan, supaya pelaksanaan dan hasil seleksi dapat dipertanggung jawabkan baik secara hukum maupun ekonomis. Dasar-dasar itu antara lain :

a. Kebijakan perburuhan pemerintah

Seleksi penerimaan karyawan baru harus berdasarkan dan berpedoman pada undang-undang perburuhan pemerintah. Seleksi usia harus didasarkan kepada Undang-undang tanggal 6 januari 1951 No. 1 pasal 1 :

Ayat 1-b: “Orang dewasa ialah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 18 tahun ke atas”.

Ayat 1-c: “Orang muda ialah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur di atas 14 tahun, akan tetapi di bawah 18 tahun”.

Ayat 1-d : “Anak-anak ialah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah”.

Pasal 4 ayat 1: “Orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari”.

Pasal 7 ayat 1: “Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifat, tempat, dan keadaan, seharusnya di jalankan oleh orang wanita”.

b. Spesifikasi pekerjaan atau jabatan

Seleksi harus didasarkan dan berpedoman kepada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam spesifikasi, telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman pelaksanaan seleksi, seperti prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Jadi, titik tolak pemikiran seleksi hendaknya kepada apa yang akan dijabat/dikerjakan, kemudian siapa yang akan menjabat atau mengerjakannya.

c. Ekonomis

Tindakan ekonomis hendaknya menjadi dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu, dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil seleksi dapat

dipertanggung jawabkan. Mengadakan seleksi harus dengan cara yang paling efektif dengan biaya serendah-rendahnya untuk mendapatkan karyawan yang sebaik-baiknya.

d. Etika sosial

Etika sosial hendaknya mendapatkan perhatian dan menjadi dasar dalam melaksanakan seleksi penerimaan karyawan baru. Seleksi harus dilakukan sesuai dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku di Negara yang bersangkutan.

II.2.2. Tujuan Seleksi Penerimaan Karyawan

Menurut **Hasibuan (2006:49)** seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

- a. Karyawan yang *qualified* dan potensial
- b. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
- c. Karyawan yang cakap dan penempatannya yang tepat
- d. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- e. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
- f. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertical maupun horizontal
- g. Karyawan yang dinamis dan kreatif
- h. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
- i. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
- j. Mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan
- k. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan

- l. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
- m. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

Menurut **Charles Bahn** dalam **Suwatno (2011:88)** Tujuan seleksi adalah penyaringan atau penyisihan terhadap mereka yang dinilai tidak cakap untuk memegang jabatan menurut syarat-syarat organisasi.

Sedangkan menurut **Cascio** dalam **Sofyandi (2008:105)** tujuan dari setiap program seleksi adalah untuk mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Dari tujuan seleksi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu perusahaan mengadakan seleksi dalam penerimaan karyawan pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan dan potensi, baik dalam sikap maupun tanggung jawab untuk memegang suatu jabatan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik di suatu organisasi atau perusahaan.

II.2.3. Proses seleksi penerimaan karyawan

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses seleksi ini penting karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai yang diperlukan oleh organisasi. **Notoatmodjo (2008:108)**

Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan (*recruitment*). Pelaksanaan proses seleksi perlu ditetapkan dengan cermat dan berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dengan penempatan yang tepat. Adapun langkah-langkah seleksi yang umum dipergunakan meliputi hal-hal sebagai berikut.

a. Seleksi surat-surat lamaran

Menyeleksi surat-surat lamaran artinya memilih surat-surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur, sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya. Dalam surat panggilan harus di cantumkan waktu, tempat, dan alat-alat yang diperlukan untuk mengikuti seleksi tersebut.

b. Pengisian blangko lamaran

Pelamar yang di panggil diharuskan mengisi blanko (formulir) lamaran yang telah di sediakan. Formulir ini memuat rincian data yang komplet dari pelamar, seperti orang tuanya, pengalaman kerjanya, dan gaji yang dimintakan. Formulir lamaran akan di gunakan sebagai salah satu alat referensi pelamar bersangkutan.

c. Pemeriksaan referensi

Pemeriksaan referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, prilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal yang dianggap penting dari pelamar. Referensi pada dasarnya

adalah seseorang yang dapat memberikan informasi dan jaminan mengenai sifat, perilaku, dan hal-hal lain dari pelamar bersangkutan.

d. Wawancara pendahuluan

Dalam wawancara pendahuluan, pimpinan atau tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara formal dan mendalam dengan pelamar. Dengan demikian akan di dapatkan data yang lebih komplet dan lebih terinci. Dengan percakapan langsung, pewawancara yang berpengalaman dan jeli dapat menggali kemampuan (*acceptability*) seseorang pelamar, dengan mewawancara akan diperoleh informasi dari setiap pelamar, kemudian dibandingkan satu persatu setiap yang paling tinggi kemampuan untuk melakukan pekerjaan.

Ada lima manfaat yang dapat dipetik dari wawancara yaitu:

1. Kesan kuat tentang akseptabilitas pelamar untuk bekerja dalam organisasi
2. Perolehan jawaban yang agak pasti atas pertanyaan apakah pelamar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.
3. Perolehan bahan perbandingan antara pelamar yang diwawancarai dengan para pelamar lain untuk pekerjaan yang sama.
4. Pengenalan pelamar dengan lebih baik oleh pewawancara.
5. Kesempatan bagi pelamar yang diwawancarai untuk lebih mengenal organisasi yang akan mempekerjakannya melalui informasi yang diperolehnya dari pewawancara. **Siagian (2005:141)**

e. Tes penerimaan

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon karyawan yang

disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan di jabat. Jenis penerimaan calon karyawan ini adalah wawancara dan tertulis.

Bentuk-bentuk tes penerimaan adalah *physical test (medical test)*, *academic test (knowledge test)*, dan *psychological test*.

Physical test (medical test) yaitu suatu proses untuk menguji kemampuan fisik pelamar, misalnya pendengaran dan penglihatan (buta warna atau tidak).

Academic test (knowledge test) yaitu proses untuk menguji kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diisinya.

Psychological test yaitu proses menguji tentang kecerdasan, bakat, prestasi, minat, dan kepribadian dari pelamar.

f. Tes psikologi

Tes psikologi yaitu proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk mengukur apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkannya.

Jenis-jenis tes psikologi :

1. Tes kecerdasan yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.
2. Tes kepribadian yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal kesiediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran, dan unsur-unsur kepribadian lainnya yang dibutuhkan perusahaan.
3. Tes bakat yaitu mengetes dan mengukur kemampuan mental potensial (IQ) pelamar apakah mempunyai kesanggupan untuk dikembangkan di kemudian hari.

4. Test minat yaitu mengetes jenis pekerjaan apa yang paling disenangi oleh pelamar dan mengukur apa pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.
5. Tes prestasi (*achievement test*) yaitu mengetes dan mengukur apa pelamar akan mampu berprestasi mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tes prestasi ini hendaknya dilakukan secara cermat dan mendalam untuk mengetahui apa pelamar mempunyai mental serta kemampuan besar dalam mencapai prestasi kerja optimal.

g. Tes kesehatan

Tes kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Misalnya, pendengaran penglihatan (buta warna atau tidak), berpenyakit jantung atau tidak, bronchitis atau tidak, dan mempunyai cacat badan atau tidak.

Tes kesehatan hendaknya di perhatikan dengan cermat karna sangat menentukan tingkat prestasi kerja karyawan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi baik jika ia sering sakit dan tidak dapat hadir untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

h. Wawancara akhir oleh atasan langsung

Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya.

Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan pekerjaan dan juga untuk memperoleh gambaran apakah pelamar dapat di ajak bekerja sama atau tidak. Wawancara akhir akan menentukan diterima atau tidaknya pelamar menjadi calon karyawan di perusahaan tersebut.

i. Memutuskan di terima atau di tolak

Top manajer akan memutuskan di terima atau di tolaknya pelamar setelah memperoleh hasil-hasil seleksi terdahulu.

Pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi di tolak, sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi diputuskan diterima menjadi calon karyawan dengan status karyawan masa percobaan. Selanjutnya mereka di haruskan mengisi formulir dan melengkapi syarat-syarat sepenuhnya.

Penggunaan surat-surat referensi masih menjadi bahan perdebatan. Sebagian perusahaan menyatakan bahwa referensi itu tidak bermanfaat dalam mendapatkan informasi lengkap dari seorang pelamar, namun ada sebagian perusahaan yang menyatakan bahwa referensi sangat bermanfaat. Salah satu kelengkapan referensi yang paling penting adalah pengalaman kerja, dimana pengalaman kerja merupakan suatu proses dalam menerapkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. **Hasibuan (2006:57)**

Karakteristik tes dalam seleksi sebuah tes atau instrument seleksi yang baik harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Standarisasi, sebuah tes yang baik harus memiliki keseragaman prosedur

dan kondisi bagi semua peserta.

2. Objektif untuk setiap jawaban yang sama harus diberikan hasil/nilai yang sama. Hasil/nilai tes tidak boleh di dasarkan atas subjektivitas terhadap aspek-aspek tertentu dari peserta tes.
3. Norma, setiap tes harus memiliki norma, yakni kerangka acuan untuk membandingkan prestasi pelamar. Tanpa norma, hasil seorang peserta tidak dapat di klasifikasikan : apakah nilainya baik atau buruk, apakah ia lulus atau tidak, apakah nilainya lebih baik atau lebih buruk, apakah ia lulus atau tidak, apakah nilainya lebih baik atau buruk dibandingkan peserta lain.
4. Realibilitas, berarti bahwa sebuah alat seleksi (biasanya sebuah tes) memberikan hasil yang konsisten setiap kali seseorang menempuh tes ini.
5. Validitas, berarti bahwa alat seleksi (biasanya sebuah tes) berhubungan secara signifikan dengan prestasi kerja atau dengan kriteria lain yang relevan. Dengan kata lain, sebuah tes di katakan valid jika ia benar-benar mengukur apa yang ingin di ukur. **Sofyandi (2008:106)**

II.2.4. Peran Seleksi

Menurut **Rivai (2009:184)** Seleksi termasuk fungsi MSDM yang mempunyai peran strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagai mana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi. Kegiatan tersebut didahului dengan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia.

Hal ini berarti bahwa kegiatan seleksi harus didasarkan pada suatu kebutuhan yang dialami organisasi, baik fisik maupun dari segi kemampuan dan keterampilan. Pelaksanaan kegiatan tersebut harus dikerjakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik.

Menurut **Penggabean (2004:33)** proses seleksi yang dilakukan sangat berperan penting dalam menentukan baik tidaknya perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuannya serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.

II.3. Kemampuan kerja

II.3.1. Pengertian kemampuan

Menurut **Stephen P. Robbins (2008:57)** kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam pekerjaan dalam suatu pekerjaan. Hal ini merupakan penilaian untuk saat ini terhadap apa yang seseorang lakukan.

Menurut **Mangkunegara (2004:67)** Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuanpotensi (IQ) dan kemampuan realiti (knowladge+skill) artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

Menurut **Soehardi (2003:24)** kemampuan adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.

Menurut **Matindas (2004:324)** kemampuan kerja adalah kesanggupan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan fisik dan mental tertentu tanpa perlu diselesaikan dengan waktu yang cepat.

Sedangkan menurut **John (2006:85)** kemampuan memainkan peran yang penting dalam perilaku dan kinerja individu. Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu sumber daya dan potensi manusia untuk dapat berbuat sesuatu guna memenuhi tuntutan organisasi yang membawahnya secara efektif dan efisien.

Kemampuan kerja seorang karyawan dengan karyawan lain sangat beragam, sehingga beragam pula tingkat kinerja yang mereka miliki. Karena perbedaan kemampuan kerja inilah maka dapat dipergunakan untuk memprediksi tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi.

II.3.2. Faktor-faktor kemampuan kerja

Dalam penjelasan yang disampaikan oleh **Stephens P. Robbins (2008:58)** semakin kompleks suatu pekerjaan dalam hal tuntutan pemrosesan informasi, semakin banyak kemampuan kecerdasan umum dan verbal yang akan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan berhasil.

Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri dari beberapa faktor yaitu:

a. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar, pemahaman verbal dan memecahkan masalah. Individu yang cerdas biasanya mendapatkan uang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

b. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih standar. Misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina dan ketangkasan. **Stephen P. Robbins (2008:57)**

Selanjutnya **Stephen P. Robbins (2008:61)** menjelaskan bahwa kemampuan intelektual dan fisik tertentu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan memadai bergantung pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan tersebut.

c. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki seseorang dapat dijadikan tolak ukur dalam melakukan penilaian terhadap tingkat kemampuan seseorang. Pengetahuan sangat diperlukan oleh seseorang agar mereka dapat mampu mewujudkan sesuatu yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut **Siagian (2003:87)** menyatakan bahwa dalam pembentukan prilaku organisasi diperlukan pengetahuan yang mendalam tentang

hal-hal sebagai berikut

1. Raison detre serta tujuan organisasi dimana seseorang menjadi bagian dari organisasi tersebut
2. Filsafat yang dianut oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuannya
3. Jenis barang jasa yang harus dihasilkan oleh organisasi dimana seseorang menjadi bagian dari dirinya
4. Cilentele groups/klien yang menjadi objek pelayanan dan harus dilayani oleh organisasi
5. Ilmu dan bidang spesialisasi yang diperlukan dalam tugas yang dipercayakan kepada anggota organisasi

d. Komunikasi

Komunikasi dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi yang baik sangat diperlukan oleh seorang karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Karna apabila komunikasi yang dilakukan pengirim tidak jelas maka penerima akan kesulitan untuk memahami apa yang disampaikan.

Menurut **Mulyadi (2003:336)** komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan tersebut dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain.

Delapan unsur pokok didalam proses komunikasi, sebagai berikut :

1. Pengiriman/sumber adalah orang yang memiliki ide untuk mengadakan komunikasi.
2. *Encoding* adalah menerjemahkan informasi menjadi serangkaian simbol untuk komunikasi.
3. Pesan adalah disandikan informasi yang sudah dikirimkan oleh pengirim kepada penerima.
4. Saluran adalah media komunikasi formal antara seorang pengirim dan seorang penerima.
5. Penerima adalah individu yang menanggapi pesan dari pengirim
6. Pengartian adalah interpretasi suatu pesan menjadi informasi yang berarti yang disampaikan ke penerima.
7. Gangguan adalah faktor yang menimbulkan gangguan, kebingungan terhadap komunikasi.
8. Umpan balik adalah balikan dari proses komunikasi sebagai suatu reaksi terhadap informasi yang disampaikan oleh pengirim.

e. Keyakinan

Menurut **Wibowo (2009:127)** keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang harus dilakukan. Demikian pula

apabila merasa bahwa mereka mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak akan meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu.

Untuk itu, setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang berfikir ke depan.

f. Pengalaman kerja

Menurut **Simamora (2004:259)** mengatakan bahwa pengalaman diyakini sebagai kinerja masa lalu pada pekerjaan serupa. Selain itu menurut **Robins (2003:69)** menyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dan pekerjaan dapat pula memberikan gambaran mengenai pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan.

Maka dapat dikatakan bahwa perusahaan selalu menganggap pengalaman sebagai indikator yang baik dari kemampuan dan sikap-sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Calon karyawan yang pernah melakukan pekerjaan sebelumnya dan melamar pekerjaan yang sama tentunya menyukai pekerjaan tersebut dan mampu bekerja dengan baik serta relatif lebih cepat dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja.

g. Inteligensi emosi

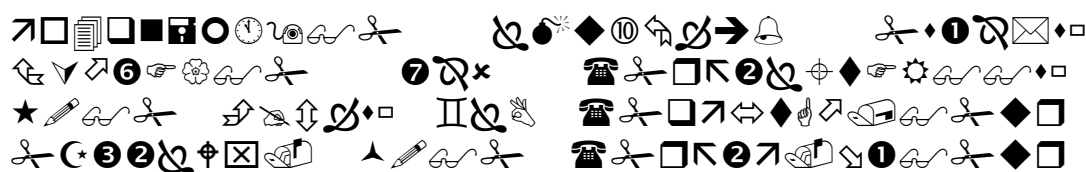
Menurut **John (2006:86)** inteligensi emosimerujuk pada kemampuan seseorang untuk menyadari perasaan, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengekspresikan empati dan menangani hubungan dengan orang lain.

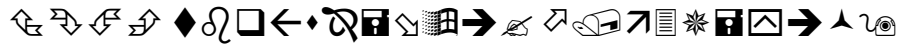
Selanjutnya John menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki inteligensi emosi yang tinggi lebih berhasil dalam pekerjaan dan apabila seorang karyawan memiliki inteligensi yang rendah bereaksi lebih negatif terhadap ketakutan kehilangan pekerjaan dan lebih mungkin mengadopsi strategi yang negatif.

Jadi, kemampuan (*ability*) memiliki hubungan yang erat dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukan individu dalam suatu organisasi. Untuk melakukan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas seseorang dalam suatu organisasi diperlukan kemampuan sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas yang diberikan, yang pada hakekatnya akan memperoleh kinerja sesuai dengan harapan suatu organisasi.

II.4. Pandangan islam terhadap kinerja

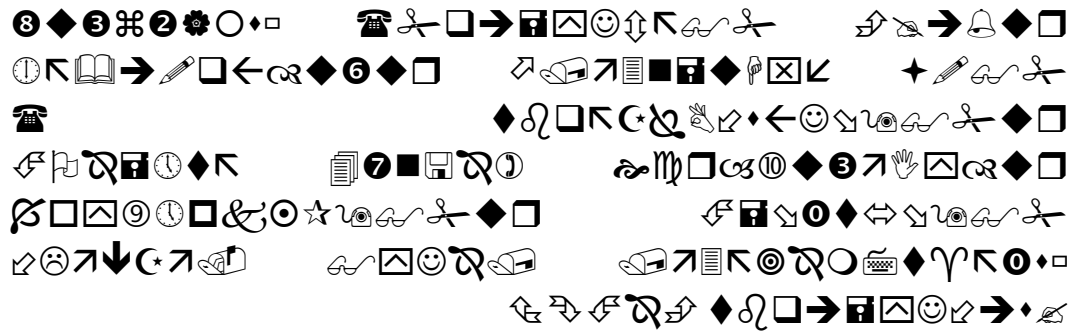
Agama islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang untuk mencapai prestasi yang tinggi didalam kehidupan. Manusia sebagai insan individual dan sosial selalu mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemajuan serta taraf hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan hidupnya selalu ingin terpenuhi dengan berbagai macam cara. Supaya keinginan tersebut tercapai dengan baik, Allah memerintahkan kepada makhluknya agar berusaha dan bekerja supaya mendapatkan rezeki yang halal dan *tayyibah* (baik) sebagaimana disyaratkan dalam firmanNya yang berbunyi sebagai berikut.





Artinya : “Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah (rezeki) dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung. “(Q.S. Al Jumu’ah 62:10)

Dalam ayat lain Allah menjelaskan :



Artinya : Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah 9:105)

Kedua ayat tersebut mengingatkan kepada kita bahwa ibadah itu bukan hanya shalat saja, tetapi bekerja mencari nafkah atau rezeki itu pun termasuk ibadah jika dilakukan dengan ikhlas dan hanya mencari keridaan Allah semata. Kemudian, kita harus rajin dan sungguh-sungguh dalam bekerja.

Dalam ayat tersebut juga tersirat dengan jelas bahwa kita tidak boleh kosong dari kegiatan. Kita harus aktif karena pekerjaan yang kita lakukan bervariasi agar kejenuhan tidak hinggap pada dirikita. Itulah sebabnya Allah

mengingatkan kita agar kita rajin dan sungguh-sungguh serta berusaha untuk maju sesuai dengan kemampuan.

Rajin dan sungguh dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan sehingga pekerjaan itu memiliki nilai kinerja yang tinggi. Bukan saja yang melakukan pekerjaan itu yang untung, tetapi keuntungan tersebut. Keuntungan yang diraih seseorang itu ada bagian bagi orang lain. Apakah itu keuntungan dari bertani atau berdagang, dan sebagainya seperti zakat dan infak.

Kinerja adalah kerja yang menghasilkan nilai tambah. Kinerja berkaitan dengan hasil yang lebih besar ketimbang sumber daya yang ada. Jika banyak tenaga kerja, tetapi sedikit hasil maka yang demikian disebut tidak produktif. Semangat dalam bekerja adalah modal utama dalam memperoleh hasil kinerja yang tinggi. Semangat dalam bekerja harus menjadi ciri khas (etos) setiap muslim karena dewasa ini umat Islam berada pada keterbelakangan. Tanpa etos kerja yang tinggi sulit dicapai kinerja yang tinggi.

II.5. Pandangan islam terhadap seleksi

Proses pemilihan calon pegawai atau karyawan yang dilakukan instansi/perusahaan dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip di awal perkembangan islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Rosulullah dan khalifaur Rasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak membebankan tugas dan tanggung jawab kepada seseorang yang tidak

mampu mengembannya. Dalam Al’quran surat Al-Qashash ayat 26 Allah berfirman:



Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: ”Ya Bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”(Q.S. Al-Qasas 28:26)

Apabila dicermati ayat tersebut dalam seleksi pegawai dibutuhkan setidaknya dua syarat: “kuat dan amanah”.

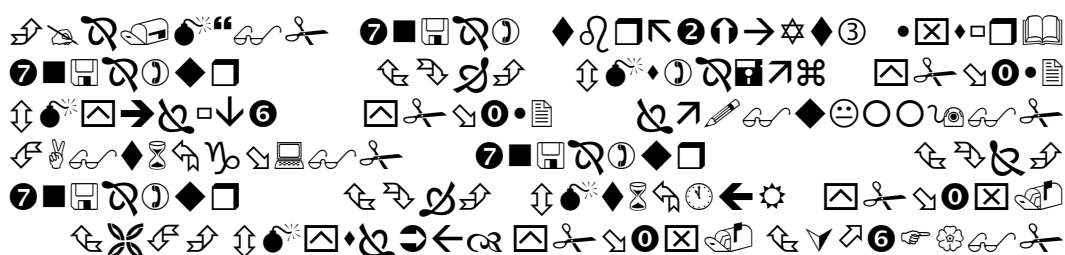
Pertama: memiliki kekuatan meliputi kuat aqidah (*quatul aqidah*), cerdas (*quatul fikir*), wawasan jauh kedepan (*tsaqofah*), cerdas hati nuraninya (*quatul ruhiyah*) dan bekerja profesional (*itqon*). Seorang pegawai yang memiliki kekuatan aqidah sudah dapat dipastikan akan tertanam dalam dirinya merasa dipantau (*muroqobah*) oleh sang pencipta.

Dengan ditanamnya rasa terpantau dalam bekerja, maka akan melahirkan pribadi rajin dan ulet bekerja baik pada atasannya maupun dalam kesendirian, karena menjalankan tugas sebagai kewajiban pribadi. Kekuatan aqidah juga perlu diimbangi kecerdasan berfikir sehingga bekerja akan berdasarkan nalar yang hidup, apakah pekerjaan membawa manfaat atau mudarat, cara berfikir yang

mengetahui”. (Q.S. Anfal 8:27)

II.6. Pandangan islam terhadap kemampuan

Kapasitas untuk mengerjakanberbagai tugas dalam suatu pekerjaan tidak sama satu dengan yang lainnya. Setiap manusia mempunyai kemampuan berpikir, sebagaimana tersirat dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Ghasyiyah (88:17-20):



Artinya : *Maka apakah mereka tidak memperhatikan unta bagaimana diciptakan, dan langit bagaimana ditinggikan?, dan gunung bagaimana ia ditegakkan, dan bumi bagaiman ia dihamparkan? (Q.S Al-Ghasyiyah 88:17-20)*

Dalam ayat ini, dijelaskan celaan terhadap manusia yang tidak mau memikirkan keluhuran dan keajaiban ciptaan.

Selanjutnya dijelaskan kemampuan kerja adalah kesanggupan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan fisik dan mental tertentu tanpa perlu diselesaikan dengan waktu yang cepat. Allah jauh sebelumnya telah menjelaskan dan berfirman





Artinya : “Bertakwalah kamu kepada Allah (persembahkanlah) menurut kesanggupammu”. (Q.S At Taghaabun 64:16)

Allah tidak pernah memaksa, sekalipun itu masuk kedalam agama islam agama yang diridhoinya. Memang jika kita melakukan sesuatu pekerjaan baik yang berorientasi ukhrowi, ibadah maupun dunia oriented, diluar jangkauan dan kesanggupan atau kemampuan kita, kita tidak akan pernah bisa dan berhasil dalam melakukannya. Tetapi apabila segala urusan kita laksanakan sesuai dengan kemampuan kita, serta berdo’a dan serahkan semua kepada Allah pastilah berkah.

II.7. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian yang sebelumnya dilakukan mengenai seleksi dan kemampuan :

- a. Hardiyanti (2008) Pengaruh Proses Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru yang berjumlah 131 orang dan yang menjadi sampel sebanyak 99 orang dengan menggunakan metode simple random sampling. Dalam analisis data, menggunakan analisis regresi sederhana untuk melihat seberapa besar pengaruh proses seleksi terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan program SPSS 11,5. Daria analisis yang dilakukan diperoleh variabel proses seleksi (X) menunjukkan t_{hitung}

$16,625 > t_{\text{tabel}} 1,985$ dengan nilai signifikan $0,000$ yang lebih kecil dari taraf signifikan 5% . Hal ini menunjukkan H_0 diterima dan variabel proses seleksi (X) mempunyai pengaruh positif terhadap terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,740$ hal ini menunjukkan bahwa pengaruh proses seleksi terhadap prestasi kerja sebesar 74% sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. M. Yani (2010) Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Naga Sakti Desa Sekijang. Dalam penelitian ini penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampling yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 80 orang dan pengolahan data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan dari hasil perhitungan diperoleh hasil yaitu bahwa secara simultan faktor kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Naga Sakti. Hal ini dapat dilihat dari uji R sebesar $0,540$ dan F hitung lebih besar dari F table ($45,266 > 3,115$). Maka dapat disimpulkan faktor kemampuan dan faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan.

II.8. Pengaruh seleksi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai (2009:548). Oleh karena itu untuk memperoleh hasil kinerja yang tinggi

dalam suatu perusahaan harus menempatkan karyawan yang memiliki kemampuan. Karena karyawan merupakan kekayaan atau asset utama dari setiap perusahaan.

Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Dengan demikian perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang memiliki kemampuan pada setiap jabatan dan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna. Hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan.

Seleksi adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat atau memiliki kemampuan untuk memangku suatu jabatan tertentu. Ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut harus dapat bekerja sama dengan teman-temannya dan memberikan kinerja atau prestasinya yang bertujuan pada realisasi tujuan perusahaan. **Manullang (2006:99)**

Pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan harus dilakukan secara cermat, jujur, dan objektif supaya diperoleh karyawan yang *qualified* dan penempatannya yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan sehingga mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan. **Hasibuan (2006:46)**

Menurut **Cascio** dalam **Sofyandi (2008:105)** tujuan dari setiap program seleksi adalah untuk mengidentifikasikan para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Kemampuan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan keberhasilan seseorang dalam suatu pekerjaan yang di jalankan. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam pekerjaan dalam suatu pekerjaan. **Stephen P. Robbins (2008:57)**

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi dan kemampuan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, kinerja bisa diperoleh dari proses seleksi dengan pelaksanaan yang dilakukan secara jujur, cermat, objektif dan karyawan yang diterima benar-benar *qualified* dan penempatannya yang tepat sehingga kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan lebih baik dan pencapaian kinerja sesuai yang diharapkan akan lebih mudah.

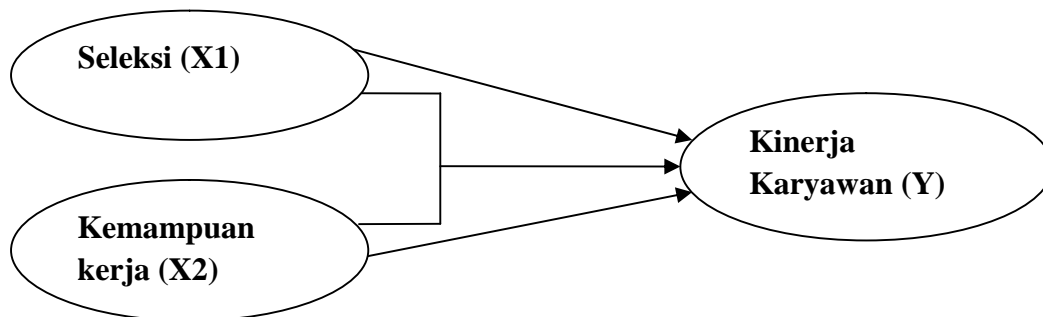
II.9. Kerangka Berfikir

Dari penjelasan yang telah dikemukakan di atas, variabel seleksi (X1) dan kemampuan kerja (X2) sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Kinerja bisa diperoleh dari proses seleksi dengan pelaksanaan yang dilakukan secara jujur, cermat, objektif dan karyawan yang diterima benar-benar *qualified* dan penempatannya yang tepat sehingga kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan lebih baik dan pencapaian kinerja sesuai yang diharapkan akan lebih mudah.

Kemampuan kerja sangat menentukan keberhasilan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut, penulis membuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar II.1

Kerangka Berfikir



Sumber: Manullang, 2006

II.10. Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2006:85)** hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah

- a. Diduga seleksi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.
- b. Diduga seleksi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.
- c. Diduga seleksi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.

II.11. Defenisi operasional variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan(Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai (2009:548)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kemampuan kerja 6. Motif kerja 7. Peluang yang diberikan untuk menunjukkan kinerja atau prestasi kerja

Variabel	Devenisi Variabel	Indikator
Seleksi (X1)	Seleksi adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut harus dapat bekerja sama dengan teman-temannya dan memberikan kinerja atau prestasinya yang bertujuan pada realisasi tujuan perusahaan. Manullang (2006:99)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses seleksi 2. Dasar-dasar seleksi <ol style="list-style-type: none"> a. Kebijakan perburuhan pemerintah b. Spesifikasi pekerjaan atau jabatan c. Etika sosial 3. Karakteristik tes seleksi <ol style="list-style-type: none"> a. Standarisasi b. Objektif setiap jawaban tes seleksi c. Norma d. Reliabilitas tes seleksi e. Validitas alat seleksi

Kemampuan kerja (X2)	Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam pekerjaan dalam suatu pekerjaan. Stephen P. Robbins (2008:57)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan fisik 2. Tingkat pengalaman kerja karyawan dalam memegang jabatan atau pekerjaan. 3. Pengetahuan terhadap tugas yang dipercayakan 4. Kemampuan intelektual (tingkat pemahaman dan kemampuan memecahkan masalah) 5. Kemampuan mengekspresikan empati 6. Mampu berkomunikasi dengan pimpinan, rekan kerja, dan pelanggan 7. Keyakinan diri dalam melakukan pekerjaan
----------------------	--	---

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

III.1. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru yang beralamat Jl. Soekarno Hatta No. 38 kota Pekanbaru. Waktu penelitian dimulai 8 januari 2013 sampai selesai.

III.2. Populasi dan sampel

Jumlah keseluruhan karyawan yakni sebanyak 96 orang karyawan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Penulis melakukan penelitian kepada seluruh karyawan pada bagian penjualan (populasi) yakni sebanyak 45 orang karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka yang ada di pekanbaru. Metode sensus adalah keseluruhan populasi yang ada sehingga dianggap mewakili seluruh karyawan. **Amiruddin (2004:141)**

III.3. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara (*Interview*) yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau yang berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.
- b. Daftar Pertanyaan (*Quesionaire*) yang diberikan kepada karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.

III.4. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa tabel, gambar dan laporan-laporan lainnya.

III.5. Uji Kualitas Data

Menurut **Iskandar (2010:68)** kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian di tentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang di gunakan untuk menguji kualitas data penelitian adalah sebagai berikut:

III.5.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas digunakan untuk menguji apakah jawaban dari kuisisioner dari responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai corrected item total correlation atau nilai r_{hitung} harus berada diatas 0,3. Hal ini dikarenakan jika r_{hitung} lebih kecil dari 0,3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari variabel yang diteliti sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid. **Iskandar (2010:69)**

III.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpaha* () untuk masing-masing variabel, dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. **Ghozali (2007:42)**

III.5.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang dilakukan untuk setiap analisis *Multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Yaitu menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan untuk melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Scatter Plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar, di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. **Ghozali (2007:83)**

III.6. Uji asumsi klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bebas yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

III.6.1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolonieritas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

III.6.2. Uji autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada berarti ada autokorelasi diuji dengan *Durbin Watson* dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

- a. Jika angka D-W di bawah-2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara-2sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- c. Jika D-W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 2$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 2 - du$ terpenuhi.

III.6.3. Uji heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak samaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titi-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

III.7. Metode Analisis Data

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu dengan mengumpulkan data kemudian ditabulasi ke dalam tabel dan selanjutnya di uraikan secara sistematis.

Dalam pengolahan data penulis menggunakan metode analisis kuantitatif dengan model regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap dependen.

Persamaan linier :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad \text{Sugiyono (2007)}$$

Dimana

Y = Variabel dependent yang diprediksikan (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta Regresi

X₁ = Variabel independent (Seleksi karyawan)

X₂ = Variabel independent (Kemampuan kerja)

e = Tingkat kesalahan (error)

b₁, b₂ = Angka arah atau koefisiensi regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependent yang didasarkan pada perubahan variabel independent. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

Penyelesaian masalah penelitian dan untuk mempermudah analisis data, maka variabel yang digunakan harus terukur terlebih dahulu. Pengukuran variabel ini untuk mempermudah dalam membuat data kuantitatif.

Menurut **Sugiyono (2007:86)** pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisis sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode skala likert. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

- a. Jika memilih jawaban sangat setuju (SS) di beri bobot 5, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sangat tinggi.
- b. Jika memilih jawaban setuju (S) di beri bobot 4, artinya, jawaban ini mempunyai bobot nilai tinggi.
- c. Jika memilih jawaban kurang setuju (KS) di beri bobot 3, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sedang.
- d. Jika memilih jawaban tidak setuju (TS) di beri bobot 2, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai rendah.
- e. Jika memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) di beri bobot 1, artinya jawaban ini mempunyai nilai yang sangat rendah.

III.8. Uji Hipotesis

III.8.1. Uji Signifikasi (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang di hasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t dengan ketentuan :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat. **Sugiyono (2007)**

III.8.2. Uji Signifikasi (Uji F)

Uji untuk dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka uji statistik F dengan ketentuan :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antar variabel bebas dengan variabel terikat.

III.8.2. Koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi. **Sugiyono (2006:138)**

Tabel III.1
Interval koefisien korelasi (R)

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono , 2006

Sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka adalah merupakan bagian dari PT. Indomobil Group yang berdiri pada tahun 2002 bulan mae dan berlokasi di Jl. Soekarno Hatta no 38 Arengka Pekanbaru Provinsi Riau. PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka merupakan maen dealer resmi Nissan yang memberikan pelayanan penjualan, service dan suku cadang. Produk yang dijual oleh PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka adalah merupakan kendaraan bermotor khusus nissan seperti Grand livina, Serena, Latio, X-trail, Murano, Teane, X-gear, Navara, March, Juke dan Elgrand. PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka juga dilengkapi dengan perawatan khusus kendaraan bermotor Nissan.

IV.2. Visi dan misi PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru

a. Visi

Menjadi perusahaan terhandal dan terpercaya didalam negeri dan karyawan memiliki keterampilan yang tinggi untuk melayani keragaman keinginan pelanggan secara cepat, tepat dan efisien.

b. Misi

Memberikan komitmen dan nilai terbaik bagi seluruh pihak yang berkepentingan dengan memperhatikan kepentingan masyarakat dan menjunjung tinggi kualitas pelayanan terhadap pelanggan dan karyawan.

IV.3. Struktur organisasi perusahaan

Perusahaan identik dengan organisasi karena terdiri dari orang-orang yang berkepentingan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama, untuk mewujudkan itu diperlukan koordinasi menjalankan fungsi manajemen yang semua itu dapat diimplementasikan melalui spesifikasi pekerjaan dan pelimpahan wewenang (*delevery authority*) yang jelas.

Mengingat betapa pentingnya pembagian pekerjaan pada setiap personil, maka dibentuklah struktur organisasi yang merupakan sarana pembagian lainnya. Struktur organisasi dijadikan sebagai kerangka dasar yang menggambarkan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari bagian-bagian yang terdapat pada organisasi dalam perusahaan organisasi secara ringkas dapat disimpulkan secara umum unsur-unsur organisasi adalah adanya sekelompok orang atau manusia, adanya kerja sama, adanya kerja dan tujuan tertentu. Ada beberapa macam bentuk struktur organisasi, antara lain dapat dibedakan atas:

- a. Struktur organisasi garis menggambarkan tiap-tiap atasan melimpahkan wewenang kepada satuan-satuan organisasi dibawahnya dalam bidang pekerjaan tertentu. Sebaliknya masing-masing bawahan tersebut memberikan tanggung jawab kepada atasannya itu.
- b. Struktur organisasi staff mendeskripsikan wewenang kepada puncak pimpinan, dilimpahkan pada satuan-satuan organisasi dibawah dalam pekerjaan tertentu, dengan demikian setiap pekerjaan melaksanakan tanggung jawab kepada lebih dari satu atasan.

- c. Selanjutnya pada struktur organisasi garis dan staff wewenang dari puncak dilimpahkan kepada satuan-satuan organisasi dibawahnya dalam semua bidang pekerjaan dan puncak pimpinan dan pimpinan satuan.

Bentuk organisasi yang baik tergantung dari situasi kondisi organisasi perusahaan dan tujuan yang ingin dicapainya, karena bentuk organisasi yang ada ditunjukkan untuk mendukung tujuan yang telah ditetapkan masing-masing perusahaan tersebut.

Demikian juga dengan PT Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru, yang juga memiliki struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dimana perusahaan ini dipimpin oleh seorang kepala cabang yakni Bapak Daniel Sinaga.

Adapun struktur organisasi adalah sebagai berikut:

Dari gambar tersebut dapat kita lihat bahwa struktur organisasi yang dipakai oleh PT. Wahan Meta Riau Nissan Arengka yaitu struktur organisasi fungsional dan staff dimana wewenang dari pimpinan puncak dilimpahkan kepada organisasi bawahan dalam bidang tugas dan tanggung jawab tertentu dan pimpinan tiap-tiap bidang dan pula melimpahkan wewenangnya kepada bawahannya dalam bidang tertentu.

Pimpinan tiap bidang dapat memberikan perintah menyangkut bidang dan tanggung jawab yang diembannya. Kemudian dibawah pimpinan puncak di bentuk suatu pejabat yang memiliki garis perintah tetapi hanya dapat memberikan suatu masukan atau nasehat sesuai bidang keahlian.

Dari struktur organisasi PT Wahana Meta Riau Nissan Arengka tersebut dapat diuraikan suatu pembagian fungsi dan tugas dari masing-masing bidang.

IV.4. Tugas dan Tanggung Jawab

a. Branch head

Merupakan seorang pimpinan yang secara langsung mengelola dan bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional dan kegiatan perusahaan. Dengan tugas pokok yakni mengkoordinator dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas dari pada bawahan, sesuai dengan pembagian tugas yang telah dilimpahkan kepada masing-masing bagian.

b. Sales head

Yakni bagian yang melakukan kegiatan dari kendaraan bermotor dengan tugas pokok penyusunan rencana penjualan, menginformasikan kepada *sales*

executive dan *sales counter* mengenai rencana promosi, rencana peluncuran produk baru serta bila ada kenaikan harga produk. Merencanakan program peningkatan produktifitas *sales counter* dan *salesmen*, melaksanakan dan mengawasi secara langsung atas penjualan yang dilakukan oleh para *salesmen* dan menyampaikan laporan aktifitas marketing kepada *Branch Manager*. Memantau serta menganalisa hasil dari kegiatan penjualan yang dilaksanakan oleh *salesmen* dan *sales counter*. Serta mengkoordinasi pekerjaan yang telah dilimpahkan kepada bawahannya yaitu *sales executive* dan *sales counter*

1. *Sales executive*

Tugas dan tanggung jawab dari *sales executive* antara lain :

- a. Melakukan penjualan langsung kepada *customer* untuk mencapai target penjualan.
- b. Mengikuti promosi dan pameran yang diselenggarakan.
- c. Mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.
- d. Mencari pelanggan baru untuk memperluas pangsa penjualan produk.

2. *Sales counter*

Tugas dan tanggung jawab dari *sales counter* antara lain:

- a. Melakukan penjualan didalam kantor untuk mencapai target penjualan.
- b. Memberikan informasi produk dan penawaran produk nissan kepada calon konsumen atau konsumen yang datang langsung maupun melalui telepon.

c. Mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

c. Workshop head

Bagian ini mempunyai tanggung jawab membantu *Branch Manager* dalam mengelola PT. Wahan Meta Riau Nissan Arengka dan yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan, mengadakan pembinaan dan pelatihan kepada bagian yang ada dibawahinya, membuat laporan harian atas kegiatan operasional harian, Mengotorisasi *form* permintaan pembelian *sparepart* atau barang yang dibutuhkan untuk kegiatan operasional dan menyampaikan laporan aktifitasnya secara berkala kepada *Branch Manager*, serta mengkoordinator pekerjaan yang telah dilimpahkan kepada bawahannya yaitu *service advisior, part administrator, foremen, technician* dan *workshop administrator* .

d. Repair head

Bagian yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan perusahaan yakni terhadap perbaikan kendaraan bermotor konsumen dan pengawasan standard pelayanan perawatan dan perbaikan.

e. Finance dan Accounting head

Pada bagian ini kegiatannya menyelenggarakan kegiatan administrasi seperti kuitansi dan faktur pajak, surat pemesanan, surat penawaran, surat pembelian, penjualan, surat jalan, administrasi kendaraan (BPKB, STNK), dan lain-lain. Pada bagian ini bertanggung jawab langsung kepada pimpinan yang telah memberi wewenang menurut bidang yang telah dilimpahkan. Dalam

pelaksannya dibantu oleh bagian yang membawahnya seperti *Accounting staff*, *finance staff*, *Cashier* dan *Nissan sales administrator*

f. Customer relation staff

Melayani para pelanggan dan berperan sebagai jendela informasi bagi pelanggan tentang kualitas pelayanan di bidang penjualan dan berperan sebagai pusat informasi misalnya program yang sedang berjalan pada perusahaan.

g. HR general affair staff

Bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan Rekrutmen dan seleksi pegawai berdasarkan permintaan dari Branch Manager agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara tepat dan cepat, Membuat input data absensi harian untuk keperluan laporan bulanan, Bertanggung jawab untuk realisasi pembayaran gaji karyawan yang akurat dan tepat waktu berdasarkan koordinasi dan pengawasan dari kantor pusat, Mengontrol dan memeriksa kebersihan kantor, dan lingkungan luar kantor agar selalu terjaga dengan rapi dan bersih dan lain-lain. Dalam pelaksanaan tugasnya HR general affair staff dibantu oleh bawahannya yaitu Driver, Office boy dan Security.

IV.5. Aktifitas Perusahaan

Tujuan didirikan perusahaan bagi perusahaan komersial adalah untuk memperoleh laba yang maksimal, meningkatkan volume penjualan dan pemasaran dalam jangka panjang. Kelangsungan hidup perusahaan ini dapat dijamin apabila volume penjualan dan pemasarannya meningkat dengan diikuti oleh kenaikan laba perusahaan untuk menjalankan aktifitas perusahaan.

PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka sebagai salah satu dealer resmi untuk kendaraan merek nissan dituntut untuk tidak hanya memasarkan mobil saja guna memenuhi dan melayani kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan pemasaran kendaraan merk Nissan seperti pusat perbengkelan dan penjualan suku cadang. Hal ini diperlukan guna melayani kegiatan penjualan dalam rangka pengembangan pelayanan kepada para pembeli.

Jenis usaha yang dilakukan PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka adalah sebagai berikut:

- a. Showroom penjualan kendaraan bermotor merek Nissan
- b. Penjualan suku cadang/*spare park*
- c. Pusat perbengkelan untuk tempat *service* dan perbaikan bagi segala jenis kendaraan merk Nissan yang dilengkapi dengan peralatan yang canggih.

Dengan demikian maka pihak PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru dapat lebih baik dalam melayani konsumen kendaraan merek Nissan.

IV.6. Aktifitas Penjualan

PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka bergerak dibidang *otomotif* yang mencakup jual beli mobil Nissan, penyediaan suku cadang, bengkel service kendaraan bermotor. Sebagai perusahaan yang berstatus dealer mobil Nissan. PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka memasarkan produk mobil tipe nissan seperti Grand livina, Serena, Latio, X-trail, Murano, Teane, X-gear, Navara, March, Juke dan Elgrand.

Suku cadang merupakan keseluruhan komponen rill yang melekat pada suatu produk inti, baik komponen pokok maupun komponen pendukung, suku cadang yang dipasarkan oleh PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka merupakan produk yang terjamin ketersediaannya dan keasliannya serta kualitasnya pada tingkat harga yang standar. Hal ini dilakukan untuk membantu pelanggan mengatasi masalah-masalahnya dengan menjamin ketersediaan suku cadang produk mereka. Karena perusahaan menyadari bahwa kepuasan konsumen setelah penjualan harus tetap dibatas aman.

Untuk melengkapi kepuasan konsumen PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka menyediakan bengkel service kendaraan yang memiliki fasilitas yang digunakan untuk perawatan dan perbaikan yang ditujukan untuk penunjang produk. Bengkel ini disediakan untuk merawat produk seperti perawatan rutin dan *over houlls* atau perbaikan berat, dengan fasilitas yang sangat memadai baik peralatan maupun teknisinya sehingga kualitas kerjanya dapat optimal.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini :

V.1.1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel V.1 berikut ini:

Tabel V.1
Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 26	21	46,7
2	27– 32	15	33,3
3	33 – 37	9	20,0
Jumlah		45	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 26 tahun berjumlah 21 orang atau sebesar 46,7 %, sedangkan yang berusia antara 27 – 32 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 33,3 % dan responden yang berusia antara 33 – 37 tahun

berjumlah 9 orang atau sebesar 20,0 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 20 - 26 tahun.

V.1.2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2
Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SMA	12	26,7%
2	D1	6	13,3%
4	D3	10	22,2%
5	S1	17	37,8%
Jumlah		45	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SMA sebanyak 12 orang atau sebesar 26,7%, kemudian untuk pendidikan D1 sebanyak 6 orang atau sebesar 13,3% dan D3 sebanyak 10 orang atau sebesar 22,2% serta untuk pendidikan S1 sebanyak 17 orang atau sebesar 37,8%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SMA dan S1.

V.1.3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari jenis kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	82,2
2	Perempuan	8	17,2
Jumlah		45	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 37 orang atau sebesar 82,2, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 8 orang atau sebesar 17,2. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin laki-laki.

V.2. Deskripsi Variabel

V.2.1. Bagian Variabel Seleksi (X_1)

Seleksi termasuk fungsi MSDM yang mempunyai peran strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagai mana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi. Kegiatan tersebut didahului dengan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia.

Hal ini berarti bahwa kegiatan seleksi harus didasarkan pada suatu kebutuhan yang dialami organisasi, baik fisik maupun dari segi kemampuan dan keterampilan. Pelaksanaan kegiatan tersebut harus dikerjakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik.

Proses seleksi yang dilakukan sangat berperan penting dalam menentukan baik tidaknya perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuannya serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.

Adapun proses seleksi penerimaan karyawan baru bagian penjualan yang sudah dilakukan PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Seleksi surat-surat lamaran

Menyeleksi surat-surat lamaran artinya memilih surat lamaran dan mengelompokkan surat-surat lamaran. Surat lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya (wawancara pendahuluan) dan surat-surat lamaran yang tidak memenuhi syarat dianggap gugur.

b. Wawancara pendahuluan

Dalam wawancara pendahuluan ini tujuannya adalah untuk mendapatkan data yang komplet dan lebih terinci. Hasil wawancara ini sangat dipengaruhi oleh pewawancara. Pewawancara yang berpengalaman dan jeli, dapat menggali dan membandingkan kemampuan setiap pelamar.

c. Tes psikologi

Pelamar yang dinyatakan lulus dalam wawancara pendahuluan kemudian dipanggil untuk mengikuti tes psikologi. Tes Psikologi atau lebih dikenal sebagai Psikotes adalah tes untuk mengukur aspek-aspek individu secara pisik. Tujuan Tes Psikologi digunakan untuk mengukur berbagai kemungkinan atas bermacam kemampuan secara mental dan apa-apa yang mendukungnya, termasuk prestasi dan kemampuan, kepribadian dan intelegensi atau IQ.

d. Wawancara akhir oleh atasan langsung

Wawancara ini dilakukan oleh sales supervisor dan kepala cabang, tujuannya untuk mengetahui kemampuan yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar apakah pelamar biasa di ajak bekerja sama atau tidak dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Tes kesehatan

Pelamar yang dinyatakan dalam proses wawancara akhir kemudian dipanggil untuk mengikuti tes kesehatan. Tes ini berguna apakah pelamar memenuhi syarat untuk memenuhi jabatan yang telah ditentukan. Untuk itu pelamar harus diperiksa oleh dokter yang ditunjuk oleh perusahaan.

Selanjutnya setelah selsesai melakukan tes seleksi yang telah dilakukan diatas. Perusahaan melakukan pengumpulan berkas hasil dari keseluruhan tes seleksi yang telah dilakukan pihak perusahaan.

f. Memutuskan pelamar diterima atau ditolak

Memutuskan pelamar di terima atau di tolak dalam perusahaan, dilakukan oleh top manajer. Pelamar yang tidak memenuhi syarat di tolak, sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi diputuskan diterima menjadi calon karyawan dengan status karyawan masa percobaan (training). Selanjutnya mereka di haruskan mengisi formulir dan melengkapi syarat-syarat sepenuhnya.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang seleksi yang sudah dilakukan PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.4
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Seleksi (X₁)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Kedudukan saya dalam bekerja saat ini telah melalui proses seleksi yang ketat.	13	22	4	6	0	45
		28,9%	48,9%	8,9%	13,3%	0,0%	100%
2	Kedudukan saya dalam bekerja saat ini sudah melalui seleksi yang berpedoman dengan dasar-dasar seleksi.	8	29	8	0	0	45
		17,8%	64,4%	17,8%	0,0%	0,0%	100%
3	Pelaksanaan seleksi yang dilakukan perusahaan berdasarkan pada undang-undang perburuhan pemerintah	13	24	8	0	0	45
		28,9%	53,3%	17,8%	0,0%	0,0%	100%
4	seleksi yang dilaksanakan perusahaan berdasarkan pada spesifikasi pekerjaan atau jabatan (penempatan karyawan yang tepat pada tempatnya dan penempatan karyawan yang tepat pada jabatan yang tepat).	11	26	8	0	0	45
		24,4%	57,8%	17,8%	0,0%	0,0%	100%
5	Pelaksanaan tes seleksi yang dilakukan perusahaan berdasarkan etika sosial.	4	18	21	2	0	45
		8,9%	40,0%	46,7%	4,4%	0,0%	100%
6	Kedudukan saya dalam bekerja saat ini sudah melalui seleksi yang sesuai dengan karakteristik tes seleksi yang baik	8	13	15	7	2	45
		17,8%	28,9%	33,3%	15,6%	4,4%	100%
7	Tes seleksi yang dilaksanakan sudah memiliki keseragaman prosedur dan kondisi bagi semua peserta	4	25	12	4	0	45
		8,9%	55,5%	26,7%	8,9%	0,0%	100%
8	Penyeleksi bersikap objektif dan memberikan nilai/hasil yang sama dari setiap jawaban yang sama dari tes seleksi	6	9	20	7	3	45
		13,3%	20,0%	44,4%	15,6%	6,7%	100%
9	Tim penyeleksi menggunakan norma dalam menentukan lulus atau tidaknya peserta seleksi	7	10	16	10	2	45
		15,6%	22,2%	35,6%	22,2%	4,4%	100%

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
10	saya diputuskan diterima bekerja karena memang kemampuan yang saya miliki sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan bukan karena alasan lain seperti : ada hubungan keluarga, teman, kerabat dan unsur penyogokan	5	21	13	6	0	45
		11,1%	46,7%	29,8%	13,3%	0%	100%
11	Tes seleksi yang dilakukan perusahaan sudah memberikan hasil yang konsisten (reliabilitas) setiap kali saya menempuh tes penerimaan karyawan	4	24	9	8	0%	45
		8,9%	53,3%	20,0%	17,8%	0%	100%
12	Tes seleksi yang digunakan perusahaan untuk mengetes kemampuan karyawan sudah benar-benar dilakukan dengan baik	5	15	16	7	2	45
		11,1%	33,3%	35,6%	15,6%	4,4%	100%
Jumlah		88	236	150	57	9	540
Rata-rata		7	20	12	5	1	45
Persentase		15,6%	44,4%	26,7%	11,1%	2,2%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang seleksi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang atau sebesar 15,6% menyatakan sangat setuju, 20 orang atau sebesar 44,4% menyatakan setuju, 12 orang atau sebesar 26,7% menyatakan kurang setuju, 5 orang atau sebesar 11,1% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,2% menyatakan sangat tidak setuju.

Dari pelaksanaan seleksi yang dilakukan perusahaan maka penilaian karyawan rata-rata menjawab setuju yaitu sebanyak 44,4%, ini dapat dikatakan bahwa pelaksanaan seleksi yang sudah dilakukan masih cukup baik, karena pelaksanaan seleksi yang sudah dilakukan perusahaan belum sepenuhnya sesuai

dengan proses seleksi yang dilaksanakan sesuai dengan dasar-dasar seleksi dan karakteristik seleksi yang baik.

V.2.2. Bagian Variabel Kemampuan (X₂)

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam pekerjaan dalam suatu pekerjaan. Hal ini merupakan penilaian untuk saat ini terhadap apa yang seseorang lakukan.

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (knowledge+skill) artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian. Kemampuan adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.

Kemampuan kerja adalah kesanggupan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan fisik dan mental tertentu tanpa perlu diselesaikan dengan waktu yang cepat. Kemampuan memainkan peran yang penting dalam perilaku dan kinerja individu. Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang kemampuan tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.5
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan (X₂)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Keadaan fisik menentukan kualitas kerja karyawan	7	13	9	13	3	45
		15.6%	28.9%	20.0%	28.9%	6.7%	100%
2	Tugas dan tanggung jawab yang dibebankan sesuai dengan kemampuan fisik saya	3	22	12	8	0	45
		6.7%	48.8%	26.7%	17.8%	0.0%	100%
3	Saya sudah cukup berpengalaman dalam memegang jabatan/pekerjaan yang diamanahkan saat ini	3	6	16	17	3	45
		6.7%	13.3%	35.5%	37.8%	6.7%	100%
4	Saya memiliki pengetahuan lengkap mengenai kelebihan dan kekurangan setiap model dari produk yang dipasarkan perusahaan	7	12	9	14	3	45
		15.6%	26.7%	20.0%	31.1%	6.7%	100%
5	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik	5	19	12	9	0	45
		11.1%	42.2%	26.7%	20.0%	0.0%	100%
6	Apabila ada masalah dalam pekerjaan saya mampu memecahkan dan menyelesaikannya	9	18	13	4	1	45
		20.0%	40.0%	28.9%	8.9%	2.2%	100%
7	Saya dapat berempati dan membantu jika rekan kerja mengalami kesusahan	5	21	16	3	0	45
		11.1%	46.7%	35.6%	6.7%	0.0%	100%
8	Kemampuan komunikasi sangat menentukan keberhasilan dalam bekerja	5	18	16	6	0	45
		11.1%	40.0%	35.6%	13.3%	0.0%	100%
9	Komunikasi saudara/i dengan atasan berjalan dengan baik	3	19	17	6	0	45
		6.7%	42.2%	37.8%	13.3%	0.0%	100%
10	Komunikasi saudara/i dengan rekan kerja berjalan dengan harmonis	3	10	10	21	1	45
		6.7%	22.2%	22.2%	46.7%	2.2%	100%
11	Saudara/i mampu mempresentasikan kepada pelanggan secara jelas ketika memberikan penjelasan penawaran produk perusahaan	14	18	12	1	0	45
		31.1%	40.0%	26.7%	2.2%	0.0%	100%

No	Pernyataan	Frekwensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
12	Saya memiliki keyakinan diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan sehingga hasil yang diperoleh lebih baik	9	22	12	2	0	45
		20.0%	48.9%	26.7%	4.4%	0.0%	100%
	Jumlah	73	198	154	104	11	540
	Rata-rata	6	16	13	9	1	45
	Persentase	13.3%	35.6%	28.9%	20.0%	2,2%	100.0%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kemampuan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 6 orang atau sebesar 13,3% menyatakan sangat setuju, 16 orang atau sebesar 35,6% menyatakan setuju, 13 orang atau sebesar 28,9% menyatakan kurang setuju, sebanyak 9 orang atau sebesar 20,0% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang menyatakan sangat tidak setuju atau sebesar 2,2%.

Dari penilaian kemampuan kerja karyawan ini dapat disimpulkan, kemampuan kerja karyawan pada perusahaan kurang memuaskan atau masih cukup baik karena rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35,6% dibandingkan sangat setuju yaitu dengan persentase sebesar 13,5%.

V.2.3. Bagian Variabel Kinerja (Y)

Kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang kemampuan tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Tujuan perusahaan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan	16	17	8	3	1	45
		35.5%	37.8%	17.8%	6.7%	2.2%	100%
2	Saya bekerja sesuai standar yang ditentukan dan disepakati bersama dengan atasan	7	25	10	3	0	45
		15.6%	55.5%	22.2%	6.7%	0.0%	100%
3	Umpan balik (masukan yang dapat mengukur kemampuan kerja) yang diberikan perusahaan kepada saya sudah sangat baik	8	18	17	2	0	45
		17.8%	40.0%	37.8%	4.4%	0.0%	100%
4	Kondisi alat atau kondisi sarana kerja sudah membantu atau mendukung dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik	7	21	13	4	0	45
		15.6%	46.7%	28.9%	8.9%	0.0%	100%
5	Saya bekerja mampu mencapai target/hasil kerja dengan baik	1	10	14	18	2	45
		2.2%	22.2%	31.1%	40.0%	4.4%	100%

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	KS	TS	STS		
6	Saya mampu menyusun rencana kerja dengan baik	8	17	14	6	0	45
		17.8%	37.8%	31.1%	13.3%	0,0%	100%
7	Rencana kerja yang sudah tersusun mampu dilaksanakan dengan baik	3	23	13	6	0	45
		6.7%	51.1%	28.9%	13.3%	0.0%	100%
8	Perintah atasan atau intruksi atasan mampu dilaksanakan dengan baik	9	10	22	4	0	45
		20.0%	22.2%	48.9%	8.9%	0.0%	100%
9	Motif kerja dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan	8	15	14	8	0	45
		17.8%	33.3%	31.1%	17.8%	0.0%	100%
10	Perusahaan memberikan saya kebebasan berinisiatif didalam melakukan pekerjaan	5	21	12	7	0	45
		11.1%	46.6%	26.7%	15.6%	0.0%	100%
11	Perusahaan memberi perhatian kepada saya sebagai karyawan	9	17	11	6	2	45
		20.0%	37.8%	24.4%	13.3%	4.4%	100%
12	Peluang atas kesempatan yang diberikan perusahaan sudah sangat memuaskan untuk menunjukkan kinerja atau prestasi kerja	3	24	12	6	0	45
		6.7%	53.3%	26.7%	13.3%	0.0%	100%
Jumlah		84	218	160	73	5	540
Rata-rata		7	19	13	6	0	45
Persentase		15,6%	42.2%	28.9%	13.3%	0.0%	100.0%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang atau sebesar 15,6% menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 19 orang atau sebesar 42,2 % menyatakan setuju, 13 orang atau sebesar 28,9% menyatakan kurang setuju dan 6 orang atau sebesar 13,3% menyatakan tidak setuju.

Dari hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan masih kurang sesuai dengan

harapan yang diinginkan perusahaan, karena rata-rata responden masih banyak yang menjawab setuju yaitu sebanyak 42,2%, dibandingkan sangat setuju yaitu dengan persentas sebesar 15,6%.

V.3. Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

V.3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrumen dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur.

Tabel V.7
**Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Seleksi (X_{11} - X_{112}),
Kemampuan (X_{21} - X_{212}), Kinerja (Y_{31} - Y_{312}).**

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Seleksi (X_1)				
X_{11}	0.490	>	0.3	Valid
X_{12}	0.415	>	0.3	Valid
X_{13}	0.420	>	0.3	Valid
X_{14}	0.449	>	0.3	Valid

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
X ₁₅	0.462	>	0.3	Valid
X ₁₆	0.489	>	0.3	Valid
X ₁₇	0.334	>	0.3	Valid
X ₁₈	0.555	>	0.3	Valid
X ₁₉	0.571	>	0.3	Valid
X ₁₁₀	0.597	>	0.3	Valid
X ₁₁₁	0.405	>	0.3	Valid
X ₁₁₂	0.599	>	0.3	Valid
Kemampuan (X₂)				
X ₂₁	0.594	>	0.3	Valid
X ₂₂	0.655	>	0.3	Valid
X ₂₃	0.504	>	0.3	Valid
X ₂₄	0.521	>	0.3	Valid
X ₂₅	0.594	>	0.3	Valid
X ₂₆	0.484	>	0.3	Valid
X ₂₇	0.486	>	0.3	Valid
X ₂₈	0.539	>	0.3	Valid
X ₂₉	0.398	>	0.3	Valid
X ₂₁₀	0.452	>	0.3	Valid
X ₂₁₁	0.343	>	0.3	Valid
X ₂₁₂	0.547	>	0.3	Valid
Kinerja (Y)				
Y ₃₁	0.340	>	0.3	Valid
Y ₃₂	0.468	>	0.3	Valid
Y ₃₃	0.557	>	0.3	Valid
Y ₃₄	0.499	>	0.3	Valid
Y ₃₅	0.499	>	0.3	Valid
Y ₃₆	0.558	>	0.3	Valid
Y ₃₇	0.489	>	0.3	Valid
Y ₃₈	0.537	>	0.3	Valid
Y ₃₉	0.697	>	0.3	Valid
Y ₃₁₀	0.513	>	0.3	Valid
Y ₃₁₁	0.332	>	0.3	Valid
Y ₃₁₂	0.431	>	0.3	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat di lihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk

masing-masing variabel berada di atas 0.3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

V.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

Tabel V.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Seleksi (X_1)	0.776	>	0,6	Reliabel
Kemampuan (X_2)	0.706	>	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.741	>	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0,6. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

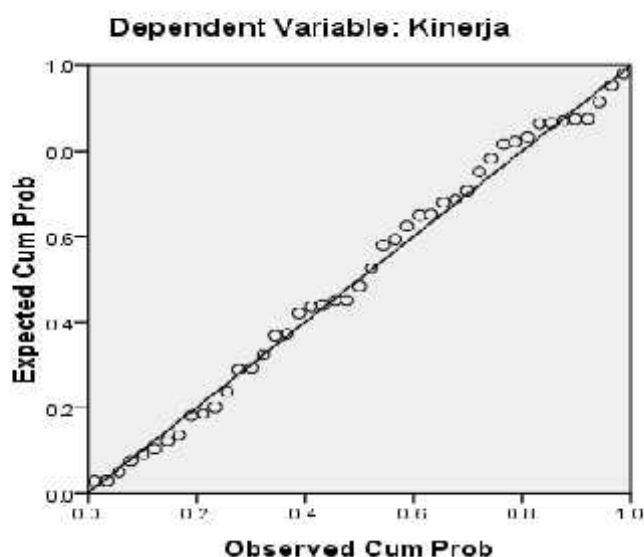
V.3.3. Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar V.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data olahan Tahun 2013

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

V.4. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan gejala

heterokedastisitas, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

V.4.1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolinearitas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolinearitas*.

Tabel V.9
Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Seleksi (X_1)	1.001	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Kemampuan (X_2)	1.001	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinearitas di atas, maka dapat dikatakan bahwa seleksi dan kemampuan tidak terdapat multikolinearitas. Hal dikarenakan hasil uji Multikolinearitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai $VIF < \text{nilai tolerance}$ (berada di bawah 10).

V.4.2. Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* (Tabel D-W) dalam pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Angka D - W di bawah - 2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D - W di antara - 2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D - W di atas 2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel V.10
Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Kriteria Keputusan	Keterangan
Seleksi (X_1), Kemampuan (X_2)	1.471	Berada di antara - 2 sampai 2	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

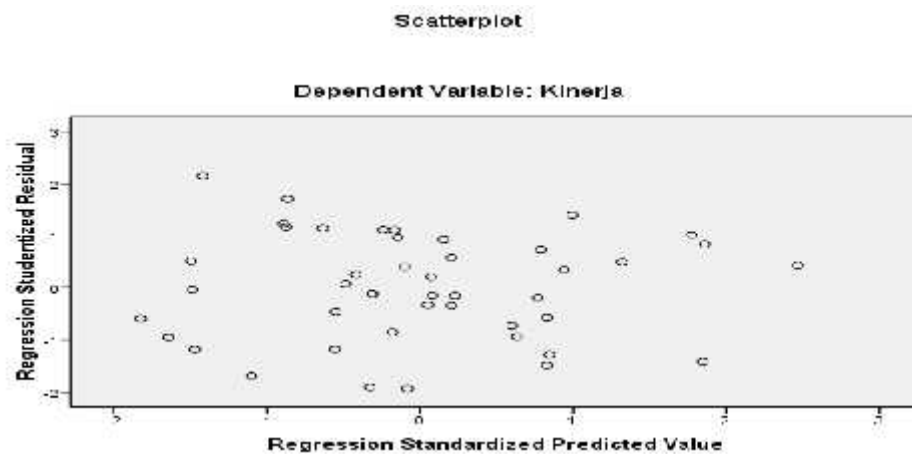
Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi di atas, diperoleh nilai D-W untuk kedua variabel independen sebesar 1.471. Ini menunjukkan bahwa nilai D-W berada di antara - 2 sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model penelitian ini.

V.4.3. Heterokedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan

dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distandarkan.

Gambar V.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak acak, dan membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di atas angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari *heteroskedastisitas*.

V.5. Model Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.11
Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	41.344
Seleksi (X_1)	0.062
Kemampuan (X_2)	0.030

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 41.344 + 0.062X_1 + 0.030X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 41.344 menyatakan bahwa jika tidak ada seleksi dan kemampuan, maka nilai kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru akan tetap sebesar 41.344. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan turut dipengaruhi oleh proses seleksi dan kemampuan yang dimiliki.
- b. Koefisien regresi b_1 sebesar 0.062. Ini berarti bahwa jika nilai seleksi mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru akan mengalami kenaikan sebesar 0.062.
- c. Koefisien regresi b_2 sebesar 0.030. Ini berarti bahwa jika nilai kemampuan mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap

tetap, maka kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru akan mengalami kenaikan sebesar 0.030.

V.6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara simultan (F test), uji secara parsial (t test) dan uji koefisien determinasi (R^2).

V.6.1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel V.12
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Tanda	Alpha ()	Ket	Hipotesis
Seleksi (X_1)	4.416	1.973	0.000	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_1 diterima
Kemampuan (X_2)	3.396	1.973	0.006	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_2 diterima

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.12 di atas, menunjukkan bahwa:

- Variabel Seleksi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4.416 > t_{tabel}$ 1.973 atau sig sebesar $0.000 < \alpha$ 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa secara parsial seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.

- b. Variabel kemampuan memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.396 > t_{tabel}$ 1.973 atau sig sebesar $0.006 < \alpha$ 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.

V.6.2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.13
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Tanda	Alpha ()	Ket	Hipotesis
11.008	1.989	0.001	<	0,05	Sig	H ₀ ditolak H _a diterima

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel V.13 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 11.008 atau $Sig > F_{tabel}$ 1.989 sebesar $0.001 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel seleksi dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.

V.6.3. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi.

Untuk melihat korelasi variabel X terhadap Y, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.14
Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.548	.420	5.68540	1.471

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.14 di atas, diketahui bahwa nilai Korelasi (R) sebesar 0.772. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel devenden dengan variabel indevenden kuat. Hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0.772 mendekati angka 1.

V.6.4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk

melihat seberapa besar hubungan variabel independen (seleksi dan kemampuan) secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependennya (kinerja).

Tabel V.15
Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R Square	Persentase
Seleksi (X_1)	0.548	54.8 %
Kemampuan (X_2)		

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.15 di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.548. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama seleksi dan kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru sebesar 54,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 45,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji t, variabel Seleksi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4.416 > t_{tabel} 1.973$ atau sig sebesar $0.000 < \alpha 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.
- b. Berdasarkan hasil uji t, variabel kemampuan memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.396 > t_{tabel} 1.973$ atau sig sebesar $0.006 < \alpha 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.
- c. Berdasarkan hasil Uji F, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 11.008 > F_{tabel} 1.989$ atau Sig sebesar $0.001 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel seleksi dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru.

- d. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.548. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama seleksi dan kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru sebesar 54,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 45,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

VI.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Proses seleksi yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan adalah proses seleksi yang dilaksanakan secara ketat sesuai dengan dasar-dasar seleksi dan karakteristik seleksi yang baik, karena apabila pelaksanaan seleksi kurang ketat seperti tidak sesuai penempatan yang tepat, tidak sesuai dengan norma, tidak sesuai dengan etika sosial, kebijaksanaan perburuhan pemerintah dan objektif dalam memberikan nilai yang sama terhadap hasil yang sama dari setiap tes seleksi, maka hasilnya tidak sesuai yang diharapkan seperti memperoleh karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Sebaiknya dalam usaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas atau memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, sebaiknya pihak perusahaan dapat memperbaiki proses seleksi. Didalam pelaksanaannya lebih ditekankan lagi, sesuai dengan dasar-dasar seleksi

dan karakteristik tes seleksi yang baik agar diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga lebih mudah dalam mencapai kinerja sesuai yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quranul Karim. Surat Al Jumu'ah 62:10, At-Taubah 9:10, Al-Qasas 28:26, Ambiya 21:107, Anfal 8:27, Al-Ghasyiyah 88:17-20, At Taghaabun 64:16.
- Amiruddin. 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto. Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*, Bandung. Rineka Cipta.
- Ghozali. Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketiga*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. S.P. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke 8*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2. Yogyakarta. Penerbit STIE YKPN.
- Herman. Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. 1 Cetakan 1*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Iskandar Muda. 2010. *Aplikasi Analisis Data Dengan Program SPSS*. Medan. Universitas Sumatra.
- John M. Ivancevich. 2006. *Manajemen dan Prilaku Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. Marihot. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Mathis. Robert L. Dan John H. Jackson. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Matindas R. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grafiti.
- Mulyadi. deddy. 2003. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito. Alax. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPEF
- Notoatmodjo. soekidjo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka Cipta.

- Panggabean. Mutiara. 2004. *manajemen sumberDaya Manusia. Cetakan 2.* Bogor selatan. Ghalia Indonesia
- Rivai. Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi.* Jilid 1. Ed 9. Jakarta. Penerbit PT. Indeks. Gramedia Grup.
- , 2008. *Perilaku Organisasi.* Jakarta. Salemba empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung. Mandar Maju.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen & Evaluasi Kinerja.* Penerbit; Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Soehardi. Sigit. 2003. *Prilaku Organisasional.* Yogyakarta. BPFE UST.
- Sondang. P. Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abat 21, Edisi.1Cetakan Ke 4.* Jakarta : Bumi Aksara.
- ,2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1 Cetakan Ke12,* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung. Alfabeta.
- , 2007. *Statistika Untuk Penelitin.* Bandung. Alfabeta.
- Sule. Ernie Tisnawati. 2008. *Pengantar Manajemen. Edisi 1. Cetakan 3.* Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisaai Publik dan Bisnis.* Bandung. Alfabeta, CV.
- T. Hani. Handokko. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia.* Edisi 2. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Wibowo. M. Phil. 2009. *Manajemen Kinerja.* Edisi 2. Jakarta. Rajawali Pers.